

El nuevo Contrato Colectivo de Trabajo en Pemex

Fabio Barbosa Cano *

1. La modernización en Petróleos Mexicanos

La modernización en Petróleos Mexicanos (Pemex) había venido avanzando, desde la década pasada, en algunas áreas selectivas.

La introducción de nuevas tecnologías de la electrónica, informática y robótica cobró impulso con la creación, desde la administración del ingeniero Díaz Serrano, de la Gerencia de Informática. En el periodo anterior existía una modesta dependencia llamada "Oficina de Mecanización y Computación". Había iniciado las aplicaciones de la informática, pero confinadas al campo de la administración: inventarios, movimiento de almacenes, manejo de nóminas, optimización de sistemas contables. En la nueva etapa se establecieron Unidades de Informática en los principales centros de trabajo para su utilización en las áreas de operación; esto es, las aplicaciones de la computación se trasladaron a las actividades productivas de Pemex.

Las crisis de precios que intermitentemente han afligido a la industria apremiaron la reestructuración en diversos ámbitos. La "modernización organizacional de la empresa", como la llama el contador Francisco Rojas se inició ante las urgencias de austeridad y ajustes presupuestales. Estos fueron, sin duda, los contenidos principales de la política que en el sexenio anterior se denominó "el nuevo Pemex". Explicándola ante la Comisión de Energéticos de la Cámara de Diputados, decía el entonces director general, Lic. Beteta: "el dispendio... las importaciones innecesarias son daños mayores... rebasan el marco de tolerancia que en otra situación pudiera tener explicación, pero que en tiempos de escasez... no tiene justificación" (de la versión taquigráfica de su intervención en la Cámara de Diputados el 12 de abril de 1983).

Se iniciaron desde entonces cambios en la estructura jurídica-administrativa de la empresa: creación de nuevas gerencias y supresión de otras. En Pemex fueron eliminados cerca de un centenar de órganos administrativos y en el Instituto Mexicano del Petróleo (IMP) otros veinticinco. Concomitantemente se modificaron los niveles de mando.

Estas reformas eran parte de una táctica gradualista —que caracterizó al sexenio del licenciado De la Madrid—, para descentralizar decisiones, romper el gigantismo "generador de ineficiencias" y atacar lo que en la nueva jerga se calificaba como "sobredimensionamiento" de la empresa.

Más recientemente las propuestas descentralizadoras, la defensa del "funcionamiento de entidades diferentes manejadas en forma autónoma en cuanto a costos y resultados... que permitan seguir la eficiencia en cada fase de la actividad petrolera" se han concretado en la constitución de "Petróleos Mexicanos Internacional" y "Mex-Petrol".

La modernización también comprende la adecuación de la industria petrolera a los nuevos contextos económicos internacionales; específicamente, al deslizamiento del centro

de gravedad mundial, económico y político, a la Cuenca del Pacífico.

En los años recientes, ante el agobio de dificultades financieras, Pemex ha cancelado o restringido sus inversiones, pero no por igual en todos sus programas. El llamado "Proyecto Petrolero del Pacífico" ha continuado su desarrollo. Comprende un conjunto de obras interrelacionadas de almacenamiento, conducción, transformación industrial y portuarias que enlazan las zonas productoras en el Golfo de México y los nuevos puertos de exportación hacia el Lejano Oriente y los Estados del Oeste norteamericano. Entre las construcciones cabe destacar que la única nueva refinería, en los últimos diez años, se está edificando en Lázaro Cárdenas, Mich. por otro lado la refinería "Antonio Dovalí Jaime", en Salina Cruz, Oax. es, también, la única refinería que en un lapso igual, ha sufrido procesos de ampliación que duplicaron su capacidad de proceso de crudos, lo que equivale a la construcción de una nueva. Por otro lado sus plantas están dotadas de equipos que le permiten la elaboración de petrolíferos adecuados a los requerimientos de la demanda internacional.

Otro aspecto de la modernización en la apertura, o ampliación, de áreas de la industria a la inversión privada. Es el caso, entre otros, de las perforaciones por contrato o de la creciente suma de productos de la petroquímica básica, cuya elaboración le han venido siendo transferidos.

La enumeración anterior sólo incluye algunos aspectos. Otros, no menos importantes como el ahorro y uso eficiente de energía, la modificación de la política de subsidios indiscriminados, el abatimiento de los coeficientes de importación, etc. requerirían de consideraciones más detalladas que ponderaran las limitaciones que, en su aplicación, han encontrado.

2. La modernización de las relaciones laborales

Un aspecto central en todos los programas modernizadores en curso lo constituye la redefinición de las relaciones laborales. En el caso petrolero debía incorporar, por lo menos la disminución, de la injerencia de la élite sindical en los problemas técnicos de la industria (ingreso y ascensos del personal, asignación de actividades, etc), así como la limitación de su participación en la renta petrolera.

Durante el sexenio pasado se iniciaron incursiones en ese, potencialmente, explosivo territorio.

Cautelosa ante la reacción sindical, se emprendió un cambio en la estructura del personal, con los ingresos, numerosos, pero casi furtivos, de empleados de confianza.

Más definida, transparente en sus objetivos fue la reformulación de los convenios de las compañías contratistas que realizan perforaciones para Pemex. En los primeros meses del gobierno, esas empresas fueron obligadas, bajo la presión de la crisis financiera, a modificar las cláusulas más onerosas de sus contratos.

La medida fue el preludio de otra más definitiva en la búsqueda de una nueva racionalidad en la paraestatal: la promulgación, de la nueva Ley de Obras Públicas, sorpresivamente dada a conocer en el Diario Oficial de la Federación, el 30 de

* Investigador del Instituto de Investigaciones Económicas, UNAM.

enero de 1984. Como ha explicado el entonces secretario de Programación y Presupuesto, licenciado Salinas de Gortari, la nueva Ley establecía concursos obligatorios para todas las inversiones de Pemex y cancelaba las concesiones o adjudicaciones directas de contratos a través de la intermediación de la élite sindical. Así, ésta perdió de golpe la facultad de subcontratar la mitad de todas las obras de perforación en tierra. El ingeniero Díaz Serrano les había entregado el 40% y, en plena crisis, en la revisión del Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) de 1981, el licenciado Moctezuma Cid amplió su cuota hasta el 50% de los contratos.

Este fue el punto de inflexión en las, hasta entonces, armoniosas relaciones entre el gobierno y el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM). Un intrincado conflicto laboral se desarrolló a lo largo del sexenio. Con la salida del licenciado Beteta de la Dirección General de Pemex, en 1987, el gobierno pareció titubear, incluso retroceder, ante la resistencia que venía presentando el sindicato.

El nuevo gobierno salinista reemprendió el programa modernizador sin las vacilaciones de su antecesor. Entre los meses de enero y marzo de este año, en forma sorprendentemente rápida, el sindicato petrolero fue sometido por completo. Desilusionando a los que creíamos que el proceso tendría un curso más accidentado, todo el aparato de líderes seccionales abdicó. Fueron desplazados incruentamente. Merecedores de ser sometidos a juicio y obligados a devolver los frutos millonarios de sus negocios ilegítimos, acaso consideraron que salían bien librados del apuro, cuando se les permitió jubilarse anticipada-

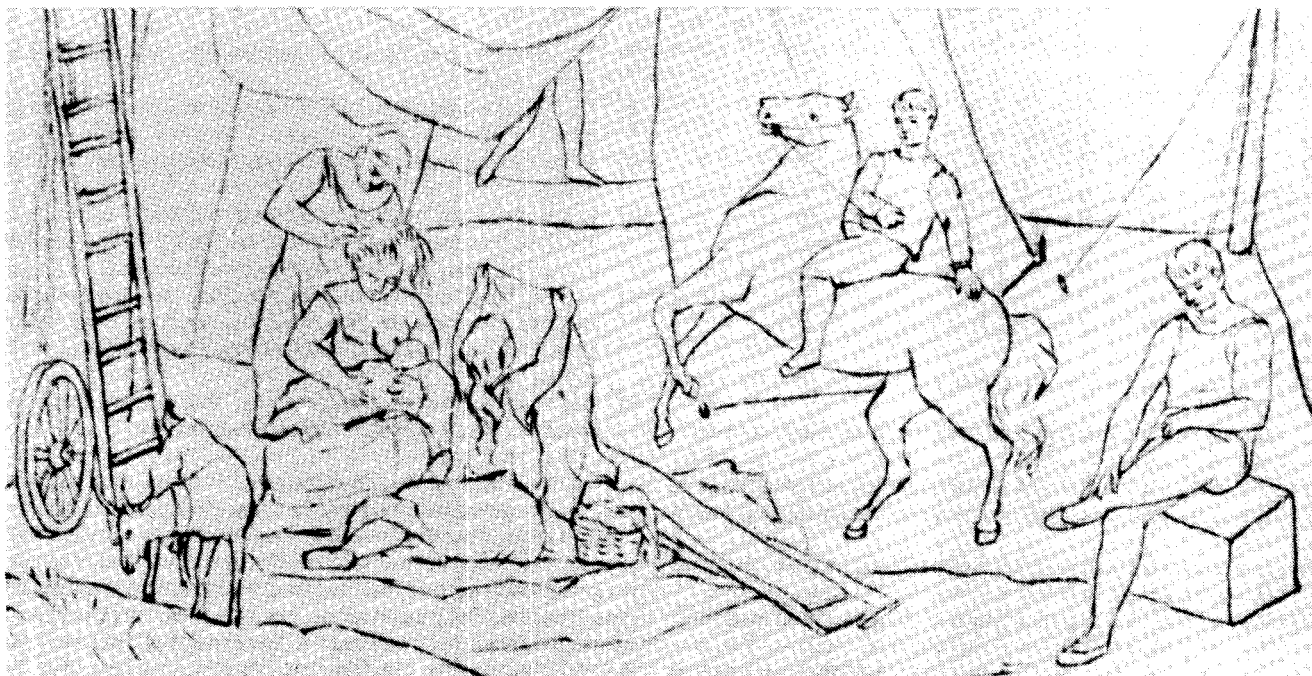
mente. Como es sabido muchos se trocaron en verdugos de sus antiguos cómplices y en instrumentos de la modernización.

La base, desamparada de quienes por décadas reconocía como sus dirigentes, no pudo encontrar, por sí sola, ninguna respuesta a la crisis más grave que el sindicato ha padecido en su historia. El cuadro se complicó ante ominosas realidades. Grupos numerosos de obreros y empleados se encuentran involucrados, en su condición de clientelas, en diversas situaciones degradantes: beneficiarios del algún modo del tráfico de plazas o de las prestaciones, ociosos ilegítimos u otras formas que habían minado la cohesión interna y la disciplina laboral. El conjunto de los trabajadores es inculcado por la opinión pública, del crecimiento desmesurado del personal en Pemex.

En ese contexto el sindicato quedó inerte ante cualesquiera que fueran los correctivos que prescribiera el gobierno.

Sin soslayar la importancia de los movimientos que se desplegaron en algunas secciones, debe reconocerse que las oposiciones se revelaron débiles y desarticuladas, sobre todo incapaces de formular un planteamiento propositivo, de impulsión, ante los nuevos problemas de la industria y sus trabajadores.

A la altura del mes de mayo, cuando el sindicato yacía con el espinazo quebrado y los movimientos opositoristas agonizaban, o habían sido sometidos a cierto control, empezaron a firmarse diversos convenios que modificaron a fondo las relaciones laborales en Pemex. Las "rigideces" del CCT fueron "flexibilizadas" con nuevas cláusulas que facilitan la movilidad del personal, agilizan despidos, establecen nuevos mecanismos de contratación, permiten pagos diferenciales, etc. El contenido de estos convenios pasó a formar parte del CCT que entró en vigor





en agosto pasado.

3. El nuevo CCT en Pemex

En rigor no puede hablarse de revisión del anterior instrumento laboral, sino de la imposición de un documento en el que las cláusulas fundamentales obedecen a una nueva lógica. 82 cláusulas, un tercio del total, desaparecieron o se modificaron.

Los cambios pueden ser clasificados en cinco grupos, aunque naturalmente hay contenidos que se traslapan.

- 1) Los que facilitan la inserción del capital privado en la industria.
- 2) Modificaciones que limitan la injerencia sindical en problemas técnicos.
- 3) Cláusulas que apoyan el proceso de restructuración de la empresa: desaparición o fusión de dependencias, reajustes, etc.
- 4) Los convenios relativos al traslado al régimen de confianza de técnicos y profesionistas.
- 5) Cambios que tienden a abaratar los costos de operación.

Las cláusulas relacionadas con la intervención del capital

privado en la industria son la uno y la 36. En el léxico sindical se alude a ellas como las que definen "la materia de trabajo". Las actividades de la industria pueden ser realizadas por "administración directa", esto es, efectuadas por Pemex; o, "por contrato libre", acudiendo a empresas privadas.

En los primeros años de la industria no existía esta división.

La cláusula uno, en el primer CCT, decía: "Son objeto de este contrato colectivo todos los trabajos que en sus distintas dependencias se efectúen o lleguen a efectuarse en la República Mexicana, por Pemex, en todas las fases de sus actividades". Así se mantuvo por casi diez años. En el régimen de Alemán, por primera vez se permitió la realización de determinadas actividades por contrato. Desde entonces, capitales privados, sobre todo norteamericanos, han venido participando en diversas ramas de la industria, en las que se acentúan nuestras insuficiencias de inversión o de tecnología. El contratismo en Pemex no ha tenido un desarrollo lineal. Fue severamente restringido cuando el licenciado Reyes Heróles canceló convenios que ya habían comprometido nuestras más ricas zonas productoras. Tal vez vivió una de sus etapas de mayor tolerancia, en los días en que, como ya referimos, hasta "La Quina" podía adjudicar contratos.

En la situación actual se ha producido un giro de la mayor significación. A partir de agosto de 1989, Pemex sólo estará obligado a efectuar por administración directa: "la operación... y mantenimiento normal de las instalaciones industriales... y la distribución y transporte que ya venga atendiendo con sus propios equipos y trabajadores" (cláusula uno, CCT, 1989-1991). En contrapartida, "podrá realizar vía contratistas (todas) las obras y servicios" que enumeramos a continuación:

- 1) ... "trabajos de exploración y perforación, terrestres, lacustres y marinos".
- 2) "Todas las obras y servicios conexos a explotación y perforación".
- 3) Todas las nuevas obras de construcción y desmantelamiento.
- 4) Los trabajos de mantenimiento en "edificios, caminos... obras de infraestructura y de servicio social, de unidades de transporte, instrumental y equipo especializado".
- 5) "Asimismo el mantenimiento industrial que rebase la capacidad instalada de la empresa y aquél que no pueda atenderse por tratarse de especialidades con las que no se cuenta".
- 6) "La distribución y transporte que a la fecha no venga atendiendo la institución con recursos propios".

En las normas y prácticas vigentes en la etapa anterior, ya se encontraba permitida una parte de las actividades de la lista anterior. Lo que ahora se produce es un ensanchamiento cualitativo de los campos de operación del contratismo. Pemex ha quedado facultado para cederle ramas enteras como la exploración y perforación. Del mismo modo, todas las nuevas construcciones de refinación, petroquímica y distribución podrán ser realizadas, en lo sucesivo enteramente por empresas privadas. Pe-

mex se ha "liberado" de la obligación, que le imponía el CCT de 1987 de contratar por administración por lo menos el 50% del personal en la construcción de refinerías, plantas petroquímicas y ductos.

Puede asegurarse que el gigantismo de Pemex ha cesado.

La futura industria petrolera mexicana estará integrada por la empresa estatal, considerablemente disminuida y un número indeterminado de pequeñas y grandes empresas, nacionales y extranjeras realizando actividades con sujeción a los concursos que previamente hayan aprobado.

En el corto plazo este cambio cercena la materia de trabajo, en una proporción no padecida antes, a dependencias enteras de Pemex. Es el caso de la Subdirección de Proyectos y Construcción de Obras cuyos trabajadores se encuentran ante la inminente amenaza de ser liquidados.

La medida tendrá otros impactos: modifica mecanismos de ingreso a la industria, como el que se denomina "la plaza patrimonial". Consiste en el derecho de los socios activos del STPRM a designar en vida, como herencia, a un pariente, hijo, hermano, esposa, etc., para remplazarlo en la plaza vacante (no en el puesto), que dejará al fallecer. Asimismo el derecho a recomendar a familiares para laborar en forma transitoria en la industria, la llamada práctica del "recomendado directo". En el futuro muchas labores estarán a cargo de empresas privadas que, presumiblemente aplicarán criterios técnicos, en la selección de su personal.

Se eliminan los obstáculos, que aún subsistían en las normas sindicales, para la recepción de capitales privados. La política

hacia éstos comprende cambios como los definidos recientemente en el "Reglamento de la Ley para promover la inversión mexicana y regular la inversión extranjera", publicado el pasado 16 de mayo del presente. Dicho reglamento permite al capital extranjero, previa autorización, participar "en forma mayoritaria" en "perforación de pozos petroleros y de gas y en construcciones para conducción de crudo y petrolíferos".

Un grupo de modificaciones buscan directamente reducir la injerencia del sindicato en los problemas técnicos, así como limitar las canonjías del grupo directivo.

Por ejemplo la nueva cláusula seis, elimina la participación de personal sindicalizado como jurados en exámenes de aptitud. Como lo expresa Pemex "se rescata la facultad patronal para que los exámenes... tanto para ingreso como ascenso se efectúen por un representante que designe la institución". La célebre cláusula de exclusión, en su modalidad de ingreso, también ha sufrido restricciones. Pemex se obliga a comprometer a los nuevos patrones, es decir los contratistas, a preferir, en igualdad de condiciones, al personal que proponga el STPRM, sólo si aquéllos operan en el interior de las instalaciones de la empresa. En este mismo renglón, relativo a las normas ahora vigentes para el ingreso a la industria, cabe señalar que para "eliminar la posibilidad de que se hagan proposiciones no idóneas" para ocupar plazas que exigen calificación o estudios profesionales, se establecerá una "Bolsa de Trabajo" en la que "se inscribirá a egresados de las diferentes instituciones educativas del país, los que serán seleccionados mediante un examen de oposición".

En el caso de trabajadores sujetos a investigación por alguna queja de la empresa, la antigua cláusula 26 permitía al sindicato el empleo de diversos recursos para demorar indefinidamente las eventuales sanciones. El texto actual establece "un lapso improrrogable de 48 horas para un intento de avenencia. De no lograrse acuerdo la empresa procederá como lo estime pertinente".

Un capítulo que Pemex ha festejado especialmente fue el dedicado a cercenar cláusulas que fortalecían al grupo dirigente del sindicato.

Suprimió el fondo destinado a apoyar las tiendas de consumo, que, dicen los directivos de la paraestatal "sólo servía para pingües negocios de los... dirigentes sindicales", canceló el cupón que forzaba al consumo obligado en esas mismas tiendas sindicales, sustituyéndolo por efectivo. Desapareció la ayuda para actividades agropecuarias, los famosos ranchos de la "Revolución Obrera". Disminuyó el numeroso aparato de comisionados sindicales y afectó prebendas como la obligación de suministrarles combustible para su flota aérea y parque vehicular, permisos con sueldos extracontractuales, etc.

En este renglón debe incluirse otro asunto muy importante: el controvertido derecho de la burocracia sindical a recibir el 2% del valor total de las obras y servicios ejecutados por conducto de los contratistas, como supuesta aportación para obras de beneficio social. Este peculiar mecanismo de poder económico que caracterizó a la dirigencia petrolera también fue disminuido. Ahora el STPRM recibirá el 2% únicamente de las obras de construcción, así ha quedado establecido en la nueva





redacción de la cláusula 36. Un segundo cambio, aún no puede documentarse, pues no se consigna explícitamente en el CCT, pero diversas evidencias que sería prolijo enumerar, indican que en lo sucesivo el liderato no recibirá recursos líquidos, sino solamente constatará que Pemex ha realizado "obras de beneficio social", como caminos, puentes, etc. en las entidades y municipios en los que opera la industria.

La desincorporación sindical de los Técnicos y Profesionistas

El traslado de los Técnicos y Profesionistas, y también de otras categorías o plazas, como veremos más adelante, al régimen de confianza, constituye una subversión profunda de las normas, usos y procedimientos que el régimen sindical había impuesto, con especial esmero en esta paraestatal.

En una enumeración muy rápida: significa romper la inercia ligada al disfrute por el trabajador de la "definitividad", la "base" o "la planta". Desde el punto de vista modernizador urgido de elevar la eficiencia y productividad, se espera que los empleados pondrán más empeño si trabajan constantemente bajo amenaza de despido, si permanentemente tienen que refrendar su derecho a permanecer en la empresa. De ahí que los afectados lamentan haber perdido "la seguridad en el empleo".

Otra institución sindical que salta hecha añicos es "el escalafón" y sus abigarradas secuelas. Entre ellas los ascensos casi automáticos, ya no digamos con el transcurrir de "la antigüedad", sino hasta por causas fortuitas: vacaciones, ausen-

cias, etc. que eventualmente determinan movimiento "hacia arriba" de los escalafones en talleres y oficinas.

Implica también, para el patrón, mejores condiciones para lograr la movilidad de la mano de obra, liberándolo de las farragosas negociaciones y prerrequisitos que le imponía la protección sindical a los trabajadores. Las nuevas reglas establecen: "los empleados de confianza pueden ser transferidos, temporal o definitivamente" para cualquier requerimiento de carácter laboral, cobertura de vacantes, "trabajos especiales", etc.

Lo anterior incluye que quedan abolidos los convenios bilaterales que especificaban las tareas. "Se ha perdido el derecho a un puesto fijo, nos han convertido en obreros polivalentes" se quejan los Técnicos y Profesionistas.

También proporciona a la empresa facilidades para la separación de personal. En los casos de despido injustificado, la Ley exime al patrón de la obligación de reinstalar a los empleados de confianza.

Establece, de *facto*, un sistema de remuneraciones diferenciales. A criterio de los jefes, los trabajadores de confianza reciben en Pemex cheques de sobresueldo, bonos mensuales, semestrales, etc. establecidos en las llamadas "condiciones de distinción".

Las informaciones difundidas inicialmente, no permitieron evaluar la magnitud de la franja afectada. Se pretendió hacer creer que se trataba solamente de las categorías que realizaban labores de supervisión, fiscalización y vigilancia. Con posterioridad se han publicado las relaciones completas de los puestos sindicalizados transferidos a confianza, las que han permitido apreciar que la recomposición fue más profunda de lo que se temía. El STPRM ha perdido 9 896 plazas. Pemex ha incluido categorías o puestos que no pertenecen al grupo de Técnicos y Profesionistas que en los años setenta lograron su ingreso al régimen sindical. Por ejemplo, los 533 perforadores de la Subdirección de Producción Primaria; geólogos y geofísicos, de la rama de exploración; ingenieros en áreas de proceso y mantenimiento en refinerías, dependientes de la Subdirección de Transformación Industrial y casi la totalidad de los trabajadores en la Gerencia de Ingeniería de Telecomunicaciones, etc.

Finalmente, el grupo de las nuevas normas laborales que ponen en manos de la empresa la facultad de acometer cualquier medida de restructuración tecnológica, productiva y organizacional. Su rigor sugiere que Pemex se ha adelantado a imponer algunas de las propuestas que la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex) formuló para la nueva Ley Federal del Trabajo.

El capítulo V del CCT anterior, cláusulas 22 a la 30, contenía las condiciones y procedimientos conforme a los cuales Pemex estaba obligado a efectuar restructuraciones, cierre de departamentos y a separar, reacomodar o indemnizar a los afectados por esos procesos.

La antigua redacción del clausulado tuvo a la empresa, como elocuentemente dice Pemex, "prácticamente atada de manos". La cláusula 22 establecía: "el patrón no podrá reducir puestos ni suprimir Departamentos, sin comprobar previa y plenamente al sindicato que ha disminuido o se ha agotado la materia de trabajo. El texto en vigor desde el 1o. de agosto,

expresa: "El patrón tendrá amplias facultades para modernizar sus instalaciones y simplificar sistemas o métodos de trabajo que permitan un efectivo incremento de la productividad".

El drama que vive el sindicato petrolero se resume en esa cláusula. Hoy la única obligación de Pemex se reduce a "exponer previamente al sindicato las razones que lo llevaron a modernizar sus instalaciones o simplificar sus métodos de trabajo".

En la situación actual en Pemex, ha dejado de operar una de las funciones básicas del sindicalismo: el de la negociación colectiva. De ahí que el 10. de agosto la Subdirección Técnica Administrativa envió a los Superintendentes, Gerentes, Jefes de Departamentos y Coordinadores una circular en la que los instruye: "se pactó un cambio trascendental que se impone aprovechar para:

- Introducir nuevos sistemas y tecnologías tanto en tareas productivo-industriales como en las administrativas o de apoyo
- racionalizar estructuras organizativas en todas partes, pero especialmente en los centros de trabajo en declinación."

Más enfáticamente, en otra parte del mismo instructivo insiste en el aspecto que parece privilegiar: "la nueva cláusula 22 ofrece la extraordinaria oportunidad de modernizarnos desapareciendo, ajustando o fusionando centros de trabajos, Gerencias, Subgerencias, Superintendencias, Departamentos y otras unidades cuando así se justifique".

Y reitera: es el momento de "reducir plantillas de personal". Los jefes deben declarar en "disponibilidad (a) todo el personal que no tenga una función útil e indispensable, propiciando su reacomodo productivo o su jubilación o liquidación si resultan procedentes" (Subdirección Técnica Administrativa, Oficio circular número STA-295-89, México, D.F. 10. de agosto de 1989).

Como temiendo que los jefes se resistan a la vasta reestructuración a que los incita, incluso se les amenaza:

"... recuérdese —dice a los Superintendentes y Jefes de Departamento— que la permanencia de excesos o las omisiones en el actuar, también son formas de corrupción".

La Dirección General de Pemex ha formulado su propia evacuación del evento que reseñamos. "Es la revisión más importante para los intereses de Pemex en el curso de los últimos 50 años"... "se trata de un cambio radical que corrige deformaciones y vicios acumulados durante medio siglo". Obsesionada con la idea del parteaguas secular, reitera: "En el curso de 50 años se fueron incorporando o adecuando cláusulas que implicaban compromisos obsoletos injustificados o que fomentaban corruptelas". En algún momento habla de que está empeñada en una labor de "regeneración". Concluye el documento interno del que hemos hecho referencia casi con una arenga: "modernizar a Pemex como parte de la modernización general del país que impulsa el Presidente de la República".

En el otro extremo, los trabajadores, reducidos a la inmovilidad, sólo esperan los despidos masivos que sobrevendrán inevitablemente en los próximos meses. Es el precio que tiene que pagarse por los abusos que desvirtuaron instituciones legítimas en el pasado. Ha sido una dura experiencia, pero no sólo para los petroleros que no pudieron formular propuestas alternativas, deslindando los derechos legítimos de las prebendas, excesos y corrupciones. La amarga derrota, aunque no quieran o no puedan reconocerlo, afecta también a los partidos políticos que, por lo menos declarativamente, dicen aspirar a la representación o a la defensa de los intereses obreros y que aún siguen anclados en un discurso de oposición a un proceso objetivo que viene desarrollándose a escala planetaria. Por supuesto también señala la insuficiencia, el retraso, de quienes, desde la especificidad de nuestro quehacer académico, tampoco fuimos capaces de ayudar a construir esas alternativas, ofrecer propuestas viables, soluciones de adecuación, tal vez menos dolorosas que la implacable modernización que hoy se impone unilateralmente.

